



Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia is licensed under
A Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

KESULITAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR DAN KEPRIBADIAN BIG FIVE PADA REMAJA DI INDONESIA

Darojaturroofi'ah Sodiq¹⁾, Dede Rahmat Hidayat²⁾

¹⁾ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

E-mail: Darojaturroofi'ahSodiq_1108820002@mhs.unj.ac.id

²⁾ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

E-mail: dederhidayat@unj.ac.id

Abstrak. Dalam perspektif perkembangan karir, setiap fase perkembangan kehidupan manusia akan ada pembuatan keputusan karir, baik keputusan dalam menentukan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, atau menentukan pekerjaan yang akan dipilih. Realitas menunjukkan membuat keputusan karir adalah hal yang sulit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang menyebabkan pembuatan keputusan karir adalah hal yang sulit. Menurut Osipow dkk. diantara faktor yang turut berpengaruh terhadap kesulitan membuat keputusan karir adalah faktor kepribadian. Penelitian ini akan menganalisis kesulitan pengambilan keputusan karir berdasarkan tipologi kepribadian menurut *big five factor personality*. Responden penelitian adalah remaja di Jakarta, usia 13-23 tahun. Responden dipilih dengan menggunakan *convenience sampling* yang berjumlah 560 orang. Instrumen penelitian menggunakan CDDQ untuk kesulitan pengambilan keputusan karir, BFI untuk personaliti. Berdasarkan model uji *Post Hoc*, diperoleh kesimpulan bahwa faktor kepribadian tidak berkontribusi terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir. Hasil lain menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh terhadap *lack of information* atau kurangnya informasi dalam pengambilan keputusan karir dengan nilai sig. > 0.05.

Kata Kunci: Pengambilan Keputusan Karir; CDDQ; Big Five Factor; Personality; Remaja Akhir

I. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, sosiologis, dan ekonomi dalam beberapa dekade terakhir telah menyebabkan munculnya dunia kerja yang tidak stabil, di mana pertanyaan tentang apa yang ingin dilakukan seseorang secara profesional menjadi semakin sulit untuk ditemukan jawabannya (Bright & Pryor, 2011; Di Fabio dkk., 2013). Pandangan tradisional bahwa keputusan karir dibuat hanya sekali dalam seumur hidup seseorang telah menjadi usang dan telah digantikan dengan pandangan baru bahwa pengambilan keputusan karir adalah proses berulang yang berkelanjutan yang melibatkan penciptaan narasi profesional (Osipow, 1999; Savickas, 2011).

Perubahan pekerjaan ini telah menyebabkan peningkatan jumlah transisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain selama hidup seseorang (Bright & Pryor, 2005). Meskipun sebagian dari hal ini disebabkan oleh perubahan karakteristik dunia kerja itu sendiri, hal ini juga disebabkan oleh fakta bahwa semakin banyak keputusan karir yang harus dibuat individu, semakin besar kemungkinan mereka menghadapi kesulitan yang menghambat pengambilan keputusan karir mereka dan kemungkinan mengakibatkan keputusan karir yang kurang memuaskan yang nantinya mungkin ingin mereka ubah. Dalam hal ini, kesulitan pengambilan keputusan karier dapat dianggap sebagai rintangan yang dapat mencegah pengambilan keputusan karier atau bahkan

keputusan apa pun yang berpotensi lebih baik (Slaney, 1988 ; Gati dkk., 1996).

Peneliti dan praktisi kejuruan telah mencurahkan banyak perhatian pada *career indecision* (Tinsley, 1992 ; Osipow, 1999 ; Di Fabio dkk., 2013). Dari sudut pandang sejarah, sebagian besar teori dan ukuran awal dari *career indecision* berfokus pada perbedaan antara individu yang sudah memutuskan karir dan yang belum memutuskan karir (Osipow, Carney, & Barak, 1976 ; Holland & Holland, 1977 ; Gordon, 1998). Kemudian, sebagai bagian dari pendekatan generasi kedua dan ketiga yang menyoroiti perlunya model multidimensi, membedakan antara *undecidedness* dan *indecisiveness* yang menjadi lebih penting (Osipow, 1999 ; Di Fabio dkk., 2013).

Kesulitan pengambilan keputusan karir kemudian secara eksplisit dibagi menjadi yang melibatkan *career indecision* dan yang melibatkan *career indecisiveness*. Secara khusus, *career indecision* telah dilihat sebagai fase perkembangan sementara yang mungkin dialami individu selama beberapa tahap keputusan karir dalam hidup mereka; sebaliknya, *career indecisiveness* telah dianggap sebagai ciri kepribadian yang akan terlihat jelas di seluruh situasi yang membutuhkan keputusan (Gati, 2013; Gati & Levin, 2014). Untuk kejelasan, kami menggunakan istilah *career indecision* dan *career indecisiveness* untuk membedakan antara kedua jenis kesulitan pengambilan keputusan karier ini.

Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara berbagai konstruksi kepribadian dan *career indecisiveness* (Di Fabio dkk., 2013). Meskipun *career indecision* dianggap sebagai tahap perkembangan normatif dalam karir seseorang, ada juga banyak minat dalam hubungan antara *career indecision* dan variabel kepribadian (Di Fabio dkk., 2013). Laethem, Mestdagh, dan Vanderheyden (2003) menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk menentukan dampak spesifik dari kepribadian pada konflik pengambilan keputusan, sedangkan Guichard dan Huteau (2001) menyarankan bahwa strategi pengambilan

keputusan mungkin sebagian besar merupakan fungsi dari konteks dan kurang terhubung dengan disposisi dan kecenderungan individu. Akibatnya, sejauh mana perbedaan individu menjelaskan munculnya *career indecision* belum ditentukan.

Meskipun kepribadian merupakan faktor yang dianggap sebagai penentu sulitnya pengambilan keputusan karir. Namun secara spesifik, penelitian mengenai perbedaan tingkat kesulitan pengambilan keputusan karir berdasarkan tipe kepribadian relatif belum banyak dilakukan. Penelitian ini akan mengeksplorasi tingkat kesulitan pengambilan keputusan karir berdasarkan teori *big five personality*, sehingga akan terlihat perbedaan, *trait personality* mana yang paling sulit dalam pengambilan keputusan karir.

Tinjauan Literatur

Kesulitan pengambilan keputusan karir secara eksplisit dibagi menjadi yang *career indecision* dan *career indecisiveness*. Secara khusus, *career indecision* telah dilihat sebagai fase perkembangan sementara yang mungkin dialami individu selama beberapa tahap keputusan karir dalam hidup mereka; sebaliknya, *career indecisiveness* telah dianggap sebagai ciri kepribadian yang akan terlihat jelas di seluruh situasi yang membutuhkan keputusan (Gati, 2013; Gati & Levin, 2014). Untuk kejelasan, kami menggunakan istilah *career indecision* dan *career indecisiveness* untuk membedakan antara kedua jenis kesulitan pengambilan keputusan karier ini.

Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir

Penelitian tentang proses pengambilan keputusan harus melibatkan kualitas keputusan itu sendiri. Bagaimanapun, seseorang hanya dapat menilai apakah keputusan karir itu "baik" atau "buruk" dalam jangka waktu yang panjang, sehingga setiap upaya dicurahkan untuk menentukan suatu keputusan yang sesuai agar keputusan yang dibuat itu tidak menjadi sia – sia (Albion & Fogarty, 2002). Sementara teori pengambilan keputusan bersifat preskriptif dan menyarankan penggunaan metode objektif lebih baik daripada yang lain, pada kenyataannya, nilai

pengambilan keputusan pada akhirnya bermuara pada penilaian subjektif dan individu dari orang-orang yang membuat pilihan. Atas dasar ini dan tanpa adanya langkah-langkah objektif yang dapat diandalkan atau dipertahankan, oleh karena itu kami mengikuti metodologi CDDQ (Gati dkk., 1996) dalam menggunakan penilaian subyektif partisipan dari pengalaman mereka dalam pengambilan keputusan. proses sebagai ukuran hasil. Keterlibatan individu dalam proses penentuan karir dan rencana karir kedepannya akan diukur (a) tingkat kepastian (b) kepuasan terhadap tingkat kepastian (ketidakpastian) dan (c) tingkat keyakinan terhadap keputusan.

Big Five Personality dan CDDQ

Sebagian besar penelitian telah menunjukkan bahwa kepribadian memiliki hubungan dengan pengambilan keputusan karir (Krumboltz, 1994; Super & Forrest, 1972), keraguan dalam membuat keputusan karir, kecemasan dalam mengambil keputusan dan locus of control. Gottfredson, Jones, dan Holland (1993) menemukan bahwa Extraversion dikaitkan dengan minat Sosial dan *Enterprising*, sedangkan Keterbukaan terkait untuk kepentingan Investigasi dan Artistik, dan kehati-hatian memiliki korelasi dengan kepentingan konvensional. Costa, Mc Crae, dan Holland (1984) melaporkan bahwa orang yang memiliki skor tinggi dalam Keterbukaan cenderung mencari pekerjaan Artistik dan Investigatif.

Bansberg dan Sklare (1986) menemukan bahwa siswa yang lebih introvert mengalami kesulitan membuat keputusan karir daripada mereka yang ekstrovert. Costa dkk. menjelaskan bahwa *neuroticism* dapat dikaitkan dengan kesulitan pengambilan keputusan karir seperti ketidakpuasan kerja atau kecemasan (Tresnawati, 2016). Haraburda ; Hasan (2015) menyatakan bahwa ketegasan berkorelasi negatif dengan *Neuroticism*, dan berkorelasi positif dengan *Extraversion*, *Openness*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*. Terlepas dari kemungkinan bahwa beberapa temuan ini dipengaruhi oleh minat sosial dan bias lainnya, kemungkinan dimasukkannya variabel kepribadian akan

meningkatkan prediktabilitas model pengambilan keputusan karir.

II. METODE

Responden Penelitian

Peserta yang mengisi kuesioner penelitian ini terdiri dari 610 siswa SMP dan SMA akan tetapi sebanyak 41 orang tidak mengisi dengan lengkap, data yang diberikan tidak bervariasi dan tidak dapat dianalisis. Jumlah peserta yang dapat dianalisis adalah 560 orang. Terdiri dari 228 laki-laki (40,7%) dan 332 wanita (59,3%). Usia peserta dalam kelompok ini berkisar antara 13 tahun hingga 23 tahun.

TABEL 1
 PROFIL RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	frekuensi	%
1	Pria	228	40.7
2	Perempuan	332	59.3
No	Usia	frekuensi	%
1	13-15	294	52.5
2	16-17	249	44.5
3	18-23	17	3.0
No	Pendidikan	frekuensi	%
1	SMA/MA/SMK	292	52.1
2	SMP	268	47.9
Total		560	100

Pengukuran

CDDQ. Untuk mengukur kesulitan pengambilan keputusan karir, kami menggunakan CDDQ versi 34-item versi bahasa Indonesia (Rachmawaty, Hidayat & Fridani, 2018). CDDQ menggunakan skala respons tipe Likert 9 poin (1 tidak menggambarkan saya hingga 9 menggambarkan saya dengan baik). CDDQ versi Indonesia memiliki sifat psikometrik yang memadai, dan struktur kategori CDDQ diverifikasi oleh Rasch Model (Rachmawaty, Hidayat & Fridani, 2018). Dalam penelitian ini, reliabilitas konsistensi internal Cronbach di kalangan siswa SMA Nilai Cronbach's alpha dari angket ini adalah 0,91 yang berarti interaksi antara orang dan item sangat baik. Nilai reliabilitas person dan reliabilitas item dari nilai reliabilitas person sebesar 0,89 dan reliabilitas item sebesar 0,97 dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban responden dan kualitas butir instrumen sangat baik. Inventaris Lima Besar.

BFI versi Indonesia (Ramdhani,2012) digunakan untuk menilai faktor kepribadian Lima Besar individu. Kuesioner memiliki 44 item, dengan skala respons tipe Likert 5 poin (1 benar-benar salah 5 benar-benar benar). Ini terdiri dari 4 Journal of Career Assessment faktor kepribadian fundamental dan 10 subdimensi (dua untuk setiap faktor). Dalam studi ini, estimasi keandalan konsistensi internal adalah .70, dan .73 untuk Extraversion; .76, dan .76 untuk Kesesuaian; .76, dan .79 untuk Kesadaran; .74 dan .75 untuk Neurotisisme; dan .79, dan .79 untuk Keterbukaan terhadap Pengalaman

Prosedur Penelitian

Kuesioner diberikan kepada responden dalam format google form, kuesioner diberikan kepada konselor sekolah di beberapa sekolah di Jakarta. Konselor sekolah mengirimkan kepada siswa untuk diminta mengisi angket. Kuesioner yang telah diisi kemudian dianalisis.

Analisis data

Data yang dikumpulkan melalui alat pengumpulan data dianalisis menggunakan SPSS 23. Analisis varians satu arah dilakukan untuk membandingkan kesulitan pengambilan keputusan karir siswa menurut locus of control mereka. Analisis post hoc (Scheffe) dilakukan untuk mengungkap sumber varians. Kami melakukan analisis awal untuk melihat seberapa berpengaruhnya kepribadian terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir. Pertama, kami membagi kepribadian berdasarkan kecenderungan

responden terhadap kepribadian tertentu secara terpisah. Kedua, kami menghitung *multiple regression* untuk melihat keterhubungan antara kepribadian dan kesulitan pengambilan keputusan karir. *Multiple regression* ini untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua atau lebih variable bebas (X) secara simultan dengan variable terikat (Y). *Multiple regression* ini dilakukan untuk melihat hubungan masing – masing dimensi kepribadian Big Five Personality dengan kesulitan pengambilan keputusan karir.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran persepsi siswa tentang kualitas layanan Bimbingan dan Konseling di SMK PGRI Wonoasri Kabupaten Madiun menggunakan teknik statistik deskriptif dengan kategorisasi sesuai tabel II dapat digambarkan seperti pada tabel IV dan gambar 1 di bawah ini.

Mean dan standar deviasi dari dimensi CDDQ dan lima kepribadian dari BFI disajikan dalam tabel 2. Untuk membandingkan kesulitan pengambilan keputusan karir berdasarkan kepribadian, kami melakukan analisis varians multivariat (MANOVA) dengan lima kepribadian sebagai variable independen dan CDDQ sebagai variable dependen. Analisis ini mengungkapkan dari lima jenis kepribadian ini tidak ada kepribadian yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir, sig >.05 seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.

TABEL 2

PERBANDINGAN BIG FIVE PERSONALITY DALAM KESULITAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR.

Skala	Extraversion		Agreeableness		Conscientiousness		Neuroticism		Openness to Experience		F	Sig.
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Lack of Readiness	5.67	1.01	5.89	1.04	5.66	1.02	5.62	1.17	5.79	1.00	.795	.529
Lack Of Information	4.81	1.90	5.34	1.51	5.10	1.69	4.86	1.71	5.02	1.72	.867	.484
Inconsistence Information	4.66	1.65	4.84	1.22	4.85	1.49	4.70	1.48	4.70	1.60	.226	.924

Secara khusus, skor rata – rata kesulitan pengambilan keputusan karir karena kurangnya kesiapan pada kepribadian *Neurocitism* (5.62) lebih rendah dibandingkan empat kepribadian

yang lainnya. Skor rata – rata kesulitan pengambilan keputusan karir karena kurangnya informasi pada kepribadian *Extraversion* (4.81) lebih rendah dibandingkan empat kepribadian

lainnya dan skor rata – rata kesulitan pengambilan keputusan karir karena kurangnya informasi yang konsisten pada kepribadian *Extraversion* (4.66) lebih rendah dibandingkan empat kepribadian lainnya. Untuk menguji perbedaan kelompok kepribadian, kami melakukan analisis MANOVA. Analisis ini mengungkapkan tidak ada perbedaan secara

signifikan antara lima jenis kepribadian terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir. Analisis post hoc ini tidak mendukung hipotesis kami yang menunjukkan bahwa kesulitan pengambilan keputusan karir secara signifikan dipengaruhi oleh lima kepribadian atau salah satu dari lima kepribadian tersebut.

TABEL 3

INTERKORELASI ANTARA TIGA DIMENSI CDDQ DAN BIG FIVE PERSONALITY

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8
Lack of readiness	-	.442**	.434**	-.022	-.026	-.026	-.038	-.006
Lack of information		-	.676**	-.065	-.020	-.008	-.091*	-.030
Inconsistence Information			-	-.016	.002	.025	-.023	.042
Extraversion				-	.341**	.464**	.423**	.523**
Agreeableness					-	.457**	.410**	.283**
Conscientiousness						-	.493**	.523**
Neuroticism							-	.312**
Openness to experience								-

Catatan ** P < .01
 * P < .05

Korelasi negatif signifikan antara dimensi CDDQ dengan big five personality dengan nilai $p < 0.05$ ada pada skor neuroticism dengan $r = -.091$. Individu dengan neuroticism mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karir dengan nilai korelasi yang lemah. Serta korelasi antara CDDQ dan big five personality lainnya (*extraversion, agreeableness, conscientiousness dan openness to experience*) tidak memiliki korelasi.

Untuk menilai lebih lanjut hubungan antara CDDQ dan BFI, kami melakukan analisis *multiple regression* atau analisis regresi berganda menggunakan masing – masing dari tiga dimensi CDDQ sebagai variable dependen dan lima kepribadian atau *big five personality* sebagai variable independen, secara terpisah ringkasan analisis disajikan pada Tabel 4.

TABEL 4

HASIL MULTIPLE REGRESSION ATAU ANALISIS REGRESI BERGANDA UNTUK MEMPREDIKSI KESULITAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR.

Variable	Lack of Readiness				Lack of information				Inconsistence Information			
	β	t	Sig.	R	β	t	Sig.	R	β	T	Sig.	R
Extraversion	-.021	-.180	.857	.002	-.189	-.968	.334	.012	-.156	-.893	.372	.005
Agreeableness	-.023	-.203	.839		.048	.257	.797		.008	.048	.962	
Conscientiousness	-.024	-.181	.856		.251	1.153	.250		.113	.580	.562	
Neuroticism	-.059	-.580	.562		-.340	-2.016	.044*		.115	-.765	.444	
Openness to Experience	.034	.304	.761		-.031	-.169	.866		.190	1.147	.252	

Catatan : * p < .05

Pada hasil variabel dependen *lack of readiness* didapatkan nilai R square sebesar .002 yang berarti bahwa big five personality memberikan kontribusi sebesar 0.2% terhadap *lack of readiness* atau kurangnya kesiapan dalam

kesulitan pengambilan keputusan karir sisanya sebesar 99.8% dipengaruhi oleh variable lain. Serta diantara lima kepribadian tidak ada kepribadian yang berpengaruh terhadap *lack of readiness* atau kurangnya kesiapan dalam

kesulitan pengambilan keputusan karir dengan skor nilai sig. $>.05$.

Hasil variable dependen *lack of information* didapatkan nilai R square sebesar .012 yang berarti bahwa big five personality memberikan kontribusi sebesar 1,2% terhadap *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir sisanya sebesar 98.8% dipengaruhi oleh variable lain. Diantara lima kepribadian, satu yang secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *lack of information* yaitu *neuroticism* dengan nilai sig. $<.05$ yang artinya adanya pengaruh antara kepribadian *neuroticism* dengan *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir. Empat kepribadian yang lain yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir.

Hasil variable dependen *inconsistence information* didapatkan nilai R square sebesar .005 yang berarti bahwa big five personality memberikan kontribusi sebesar 0.5% terhadap *inconsistence information* atau informasi yang tidak konsisten dalam kesulitan pengambilan keputusan karir sisanya sebesar 99.5% dipengaruhi oleh variable lain. Dari lima kepribadian tidak ada satupun kepribadian yang berpengaruh terhadap *inconsistence information* atau informasi yang tidak konsisten dalam kesulitan pengambilan keputusan karir dengan skor nilai sig. $>.05$.

Hasil penelitian ini yang diolah menggunakan MANOVA menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kesulitan pengambilan keputusan karir dengan big five personality. Namun hasil lain menunjukkan terdapat hubungan antara *big five personality* dengan CDDQ, melalui pengolahan data menunjukkan hubungan antara kedua variable termasuk dalam kategori korelasi negatif yang termasuk dalam kategori lemah antara kepribadian *neuroticism* ($r = -.091$) dengan *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir, dan tidak

ada korelasi yang signifikan didapatkan dari dimensi *big five personality* lainnya dengan CDDQ. Serta hasil penelitian yang diolah menggunakan *Multiple Regression* atau analisis regresi berganda didapatkan hasil bahwa dimensi *neuroticism* dari *big five personality* mempengaruhi *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir (CDDQ) ($p < .05$).

Dari hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan penjelasan Tokar, dkk ; Hartman (2006) yang menjelaskan bahwa *neuroticism* berkorelasi dengan aktivitas pencarian kerja dan keraguan dalam mengambil keputusan karir. Atkinson pun menjelaskan bahwa *neuroticism* dapat menunjukkan bahwa individu dapat cenderung menilai situasi secara negatif, sehingga emosi – emosi negatif dapat timbul dalam diri individu tersebut (Fitriana ; Jatmika, 2015). Oleh sebab itu *neuroticism* memiliki hubungan dan mempengaruhi *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir. Hal ini dikarenakan seseorang dengan kepribadian *neuroticism* tidak memiliki kemampuan penyesuaian diri, kemandirian dan kurang memiliki tanggung jawab atas pemecahan masalah yang baik ketika orang dengan kepribadian *neuroticism* ini dihadapkan dengan tugas perkembangan seperti mencari pekerjaan, mandiri dalam membuat keputusan dan ia akan cenderung kesulitan dalam pengambilan keputusan karir (Sherman ; Sari, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Di Fabio dkk., 2015) menjelaskan bahwasanya *neuroticism* berhubungan dengan kesulitan pengambilan keputusan karir, bahwa adanya hubungan yang signifikan dan konsisten antara kesulitan pengambilan keputusan karir dengan dua karakteristik kepribadian yaitu *extraversion* dan *neuroticism*, hal ini dikarenakan kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* yang cenderung extrovert dan memiliki kecemasan yang tinggi mengalami lebih banyak kebimbangan dalam membuat keputusan karir. serta hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan (Costa & Mc Crae,

2003 ; Shaifa & Supriyadi, 2013) bahwasanya *neuroticism* merupakan kepribadian yang relevan dalam menunjukkan *maladjustment* pada individu segala usia.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa dengan analisa post hoc tidak terdapat perbedaan antara big five personality dengan kesulitan pengambilan keputusan karir (CDDQ) pada remaja di Jakarta. Hasil lainnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara domain *neuroticism* dengan *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir, serta adanya pengaruh yang signifikan antara kepribadian *neuroticism* dengan *lack of information* atau kurangnya informasi dalam kesulitan pengambilan keputusan karir. Hal ini menandakan, bahwa selain kepribadian terdapat aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi kesulitan pengambilan keputusan karir (CDDQ).

Implikasi dari penelitian ini bagi sekolah, baik itu sekolah menengah pertama (SMP) maupun sekolah menengah atas (SMA) dapat memberikan peran aktif dalam menyediakan berbagai informasi seputar pekerjaan dan memberikan bimbingan dan konseling seputar karir bagi siswanya, sehingga para siswa dapat melaksanakan tugas – tugas perkembangannya seputar pemilihan karir yang tepat sesuai dengan minat dan kepribadiannya. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan berupa perbandingan kesulitan pengambilan keputusan karir antara kepribadian dewasa awal dan remaja, serta perlu ditambahkan data kualitatif agar data yang diperoleh dapat diketahui faktor –faktor apa saja yang berpengaruh pada kesulitan pengambilan keputusan karir pada remaja. Selain itu, bagi remaja perlu meningkatkan kemampuan memahami dan memberi penilaian terhadap diri sendiri sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pemilihan karir dan melakukan eksplorasi dengan mengikuti seminar, pelatihan atau pengalaman lainnya. Memiliki keyakinan atas diri sendiri akan memberikan kemampuan untuk dapat merencanakan tujuan masa depan

dan dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan karir.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors Influencing Career Decision Making in Adolescents and Adults. *Journal of Career Assessment*, 10(December 2014), 92–126. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001006>
- Bansberg, B., & Sklare, J. (1986). The career decision diagnostic assessment. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers : A User Guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 163–166. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01104.x>
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.390>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career Indecision Versus Indecisiveness: Associations With Personality Traits and Emotional Intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., Levin, N., & Gati, I. (2015). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281–293. <https://doi.org/10.1177/1069072714535031>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I. (2013). Advances in career decision making. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 183–215). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Gordon, V. N. (1998). Career Decidedness Types: A Literature Review. *Career Development Quarterly*, 46(4), 386–403. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x>
- Gottfreds-jn, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). *Personality and Vocational Interests : The Relation of Holland ' s Six Interest Dimensions to Five Robust Dimensions of Personality*. 40(4), 518–524.
- Hartman, R. O. (2006). THE FIVE-FACTOR MODEL AND CAREER SELF-EFFICACY: GENERAL AND

- DOMAIN-SPECIFIC RELATIONSHIPS. A Dissertation the Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University, 0(2), 47–54.
- Hasan, B. (2015). Career Decision Making as a Function of Personality Dimension and Gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1), 77–82.
- Jatmika, K. Y. dan D. (2015). TIPE KEPERIBADIAN OCEAN DENGAN CAREER DECISION SELF EFFICACY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(02), 6.
- Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. In M. L. Savickas, & R. L. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA: CPP Books.
- Sari, L. H. P. (2013). PERSIAPAN SISWA DALAM MEMASUKI DUNIA KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PELAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING. *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2, 208–212.
- Savickas, M. L. (2011). *constructing careers: actor, agent, and author*. 48(December), 179–181.
- Shaifa, D., & Supriyadi, S. (2013). Hubungan Dimensi Kepribadian The Big Five Personality dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Asing di Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 72–83. <https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p08>
- Tresnawati, F. R. (2016). HUBUNGAN ANTARA THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS DENGAN FEAR OF MISSING OUT ABOUT SOCIAL MEDIA PADA MAHASISWA. *INTUISI: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 147–155.